DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR038017/2023

COMPANHIA PAULISTA DE FORCA E LUZ, CNPJ n. 33.050.196/0001-88, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sra. MONICA VOHS DE LIMA e por seu Diretor, Sr. ROBERTO SARTORI;

COMPANHIA PIRATININGA DE FORCA E LUZ, CNPJ n. 04.172.213/0001-51, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr. CARLOS ZAMBONI NETO e por seu Gerente, Sra. MONICA VOHS DE LIMA;

E

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.637.137/0001-09, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr. ANTONIO AREIAS FERREIRA e por seu Diretor, Sr. GERALDO PASSARINI JUNIOR;

celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2023 a 31 de maio de 2024 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional Liberal, dos Engenheiros**, com abrangência territorial em **SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários-bases de todos os empregados, vigentes em 31 de maio de 2023, serão corrigidos com o percentual de **3,94%** (três, virgula noventa e quatro por cento), a partir de 1º de junho de 2023, exceto para os ocupantes dos cargos executivos de Diretores e Gerentes, que terão regras estabelecidas pela administração da CPFL.

Parágrafo único: Na hipótese de haver empregado admitido ou transferido antes ou após a data-base, o reajustamento salarial previsto no "caput" desta cláusula será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão ou transferência do empregado ao período trabalhado em cada empresa.

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO E ADIANTAMENTO SALARIAL

O pagamento mensal do salário será realizado até o último dia útil do mês.

Parágrafo único: A EMPRESA efetuará o adiantamento de **35%** (trinta e cinco por cento) da remuneração fixa mensal dos empregados, com base no mês anterior, até o dia 12 (doze) de cada mês ou no primeiro dia útil anterior a essa data, em caso de coincidir com finais de semana ou feriados.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

A CPFL efetuará o pagamento da 1ª parcela do 13º salário na segunda quinzena do mês de janeiro de cada ano base, para todos os empregados.

Parágrafo único: Com essa sistemática, não mais será paga por ocasião de recebimento de férias.

Outras Gratificações

CLÁUSULA SEXTA - ABONO DE FÉRIAS

A CPFL, de acordo com o disposto no art. 144 da CLT, manterá a seus empregados um Abono de Férias, correspondente a parte fixa no valor de **R$ 3.597,43** (três mil, quinhentos e noventa e sete reais e quarenta e três centavos), mantendo a parte variável de 40% (quarenta por cento) sobre o valor que resultar da diferença entre a remuneração fixa mensal do empregado e a parte fixa do Abono de Férias. Do resultado deste cálculo, deve-se deduzir o valor correspondente a 1/3 Constitucional de férias, que será pago em rubrica específica.

O Abono de férias continuará limitado à remuneração fixa mensal do empregado, quando esta for inferior ao valor fixo do Abono de Férias.

Tal Abono de férias não se confunde com o terço constitucional das férias (art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal), que será quitado sob rubrica própria, nos termos da lei.

De igual forma, o Abono de Férias não se confunde com aquele previsto no art. 143 da CLT, que trata da faculdade do empregado em converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, e não impede o exercício de tal direito pelo empregado.

Parágrafo único: o Abono de Férias tratado na presente cláusula não possui natureza salarial e não sofrerá incidência de recolhimentos previdenciários ou fundiários, de acordo com o permissivo contido no art. 144 da CLT.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

A CPFL efetuará o pagamento das horas-extras com **50%** (cinquenta e por cento) de acréscimo sobre a hora normal e nos, domingos e feriados com **100%** (cem por cento) sobre a hora normal. A base de cálculo para este fim será no divisor 200 horas.

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

Parágrafo primeiro: O cálculo da hora extra com base mensal 200 horas passou a ser feito a partir de agosto de 2012, o mesmo ocorreu com o valor da hora extra a 50%.

Parágrafo segundo: O pagamento das horas-extras aos Sábados será efetuado com 100% (cem por cento) sobre a hora normal, para os empregados que trabalham na semana de 05 dias.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A CPFL efetuará o pagamento integral do adicional de periculosidade a todos os empregados que exerçam suas atividades em áreas de risco, conforme determina a legislação, e seu cálculo será efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Adicional de Penosidade/Turno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE TURNO

A CPFL efetuará o pagamento de um adicional de **5,0%** (cinco por cento) do salário-base dos empregados, quando as atividades forem realizadas em turnos de trabalho ininterruptos com escala de revezamento.

Parágrafo primeiro: Para os empregados com contratos vigentes em 31 de maio de 2011, a CPFL pagará mensalmente, em rubrica à parte, o valor correspondente a **2,5%** (dois vírgula cinco por cento) do salário base vigente, já corrigido com o percentual do reajuste salarial, quando as atividades forem realizadas em turnos de trabalho ininterruptos com escalas de revezamento.

Parágrafo segundo: Esse valor será corrigido anualmente pelo índice de correção salarial do Acordo Coletivo de Trabalho.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Para o ano de **2023**, as partes negociarão as condições, regras e valores da Participação nos Lucros e Resultados que serão definidos em instrumento coletivo específico a ser assinado pelas partes, tendo como fundamento o art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal, a Lei 10101/2000 e a Lei 12832/13.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

A partir de 1º de junho de 2023, a CPFL concederá um vale-refeição com valor mensal de **R$ 1.096,06** (um mil e noventa e seis reais e seis centavos).

O crédito do referido montante se dará em cartão magnético individualizado, durante 12 (doze) meses do ano, a ser realizado no dia 20 (vinte) do mês que antecede ao mês de referência do vale-refeição.

Desde o Acordo Coletivo de Trabalho 1998/1999, a CPFL vem concedendo o vale-refeição pelo valor correspondente à parte subsidiada pela empresa, otimizando, dessa forma, o processo de contabilização

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

da participação do empregado no custeio do benefício e, portanto, não há desconto da referida participação do empregado.

Parágrafo primeiro: O empregado poderá optar em receber o valor líquido total ou parcial a que tem direito a título de Vale Refeição em Vale Alimentação e poderá fazer a alteração dessa opção anualmente, até o dia 31/10/2023 referente a data base em 01 de junho de 2023.

Parágrafo segundo: Aos empregados afastados em decorrência de acidente de trabalho, fica garantido o fornecimento do auxílio refeição, no seu valor original, ou seja, aquele mencionado no caput da presente cláusula, sem considerar a opção estabelecida no parágrafo primeiro, por período não superior a 12 (doze) meses. O presente parágrafo não se aplica aos empregados que já se encontrem afastados até 31 de julho de 2019, prevalecendo as práticas adotadas anteriormente.

Parágrafo terceiro: Aos empregados afastados em decorrência de auxílio doença, fica garantido o fornecimento do auxílio refeição, no seu valor original, ou seja, aquele mencionado no caput da presente cláusula, sem considerar a opção estabelecida no parágrafo primeiro, por período não superior a 06 (seis) meses. O presente parágrafo não se aplica aos empregados que já se encontrem afastados até 31 de julho de 2019, prevalecendo as práticas adotadas anteriormente.

Parágrafo quarto: O fornecimento do vale-refeição será mantido durante o período de férias e em caso de licença maternidade.

Parágrafo quinto: Reconhecem as partes que as EMPRESAS estão vinculadas ao PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, razão pela qual o valor do auxílio refeição fornecido aos empregados não possui natureza salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A CPFL fornecerá mensalmente para todos os empregados com salário base de até **R$ 12.234,69** (doze mil duzentos e trinta e quatro reais e sessenta e nove centavos) um Auxílio Alimentação no valor de **R$ 348,54** (trezentos e quarenta e oito reais e cinquenta e quatro centavos) com subvenção de 92% (noventa e dois por cento) desse valor por parte da Empresa.

O crédito do referido montante se dará em cartão magnético individualizado, a ser realizado no dia 20 (vinte) de cada mês.

Parágrafo primeiro: O empregado poderá optar em receber o valor líquido total ou parcial a que tem direito a título de Vale Alimentação em Vale Refeição e poderá fazer a alteração dessa opção anualmente, até o dia 31/10/2023 referente a data base em 01 de junho de 2023.

Parágrafo segundo: Aos empregados afastados em decorrência de auxílio doença, fica garantido o fornecimento do auxílio alimentação, no seu valor original, ou seja, aquele mencionado no caput da presente cláusula, sem considerar a opção estabelecida no parágrafo primeiro, por período não superior a 24 (vinte e quatro) meses. O presente parágrafo não se aplica aos empregados que já se encontrem afastados até 31 de julho de 2019, prevalecendo as práticas adotadas anteriormente.

Parágrafo terceiro: O fornecimento do vale-alimentação será mantido durante o período de férias, em caso de licença maternidade e durante o período de afastamento por acidente de trabalho.

Parágrafo quarto: Reconhecem as partes que as EMPRESAS estão vinculadas ao PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, razão pela qual o valor do auxílio alimentação fornecido aos empregados não possui natureza salarial.

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA

A CPFL garantirá a concessão dos programas de assistência médico-hospitalar e odontológica aos empregados e seus dependentes, devidamente inscritos no cadastro de dependentes para fins de benefícios, através do sistema de reembolso e rede contratada, e os níveis e coberturas atuais.

Parágrafo primeiro: A CPFL praticará a sistemática de cálculo da cota rateio, conforme a tabela progressiva que variará de **3%** a **7%**, conforme as faixas salariais, a saber:

Rateio	Remuneração fixa (Sal. Base + Adicionais Fixos) até:	Participação do Empregado em até:
3%	3.824,08	77,78
4%	5.736,11	103,73
5%	7.648,13	129,62
6%	9.560,18	155,58
7%	Acima de R$ 9.560,18	181,49

Parágrafo segundo: A participação do empregado não é fixa e dependente do montante de rateio, sendo os valores apresentados na coluna acima (Participação do Empregado em até), corresponde ao valor máximo de contribuição mensal.

Parágrafo terceiro: A CPFL limitará a cota rateio da Assistência Médico Hospitalar e o desconto referente a 1 (uma) cota rateio, conforme tabela acima, mantendo esse valor correspondente ao grupo familiar (empregados e dependentes direto) e 1 (uma) cota rateio no mesmo valor, correspondente aos atuais agregado (pai/mãe).

Parágrafo quarto: A CPFL implementou, a partir de 01/11/2011, a cobertura para o procedimento de implante dentário aos empregados e seus dependentes diretos, exceto agregados, devidamente inscritos no benefício odontológico, com no mínimo 12 (doze) meses de vínculo empregatício ativo. O benefício compreende a realização de 1 (um) implante dentário, por usuário, a cada seis meses, por razões funcionais e não estéticas, com custeio de 50% (cinquenta por cento) parte da empresa e 50% (cinquenta por cento) do empregado.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AFASTAMENTO POR AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO

A CPFL manterá a complementação do salário base e do 13º salário, em casos de afastamentos por auxílio-doença ou acidente do trabalho por um período máximo de até 24 (vinte e quatro) meses.

A partir de 1º de junho de 2019 os empregados já aposentados pelo INSS que vierem a se afastar por motivo de doença ou acidente de trabalho, a Empresa manterá a complementação do salário e do 13º salário por um período máximo de até 12 (doze) meses.

O valor devido a título de complementação será apurado considerando a diferença entre o benefício previdenciário recebido pelo empregado e seu salário base.

Para que ocorra a referida complementação o colaborador deverá comunicar a EMPRESA, através da carta de concessão de benefício emitida pelos órgãos da Previdência Social, o valor do benefício percebido.

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

A CPFL adotará, como data de pagamento aos empregados em gozo desses benefícios previdenciários, todo o último dia útil do mês.

A CPFL efetuará o pagamento ou reembolso das despesas com órteses e próteses, decorrentes de acidentes do trabalho.

A CPFL efetuará o pagamento de todas as despesas médico-hospitalares, terapêuticas e com medicamentos utilizados, se decorrentes de acidente do trabalho ou doença profissional.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ TOTAL E PERMANENTE

A CPFL efetuará o pagamento de uma indenização equivalente a 50 (cinquenta) salários brutos mensais no caso de morte ou invalidez total e permanente do empregado, resultantes exclusivamente de acidente do trabalho. O pagamento será feito ao próprio empregado ou a seus beneficiários legais.

Parágrafo primeiro: Os casos de invalidez total e permanente resultantes exclusivamente de acidente do trabalho referidos no "caput", são os constantes da tabela da VIVEST abaixo:

TABELA DE INVALIDEZ TOTAL E PERMANENTE – VIVEST
Perda total da visão de ambos os olhos
Perda total do uso de ambos os membros superiores
Perda total do uso de ambos os membros inferiores
Perda total do uso de ambas as mãos
Perda total do uso de um membro superior e um membro inferior
Perda total do uso de uma das mãos e de um dos pés
Perda total do uso de ambos os pés
Alienação mental total e incurável

Parágrafo segundo: As lesões constantes da tabela da VIVEST deverão ser atestadas através de laudo médico.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

CPFL manterá, durante a vigência deste Acordo, o pagamento do Auxílio Creche (Pessoa Física – babá ou Pessoa Jurídica – creche, berçários e pré-escolas legalmente habilitadas), no valor de **R$ 725,22** (setecentos e vinte e cinco reais e vinte e dois centavos) a partir de 1º de junho de 2023, da seguinte forma:

a) **1ª faixa:** de 05 até 06 meses de idade – 100% (cem por cento) do valor da mensalidade paga;

b) **2ª faixa:** de 07 meses até 6 anos e 11 meses – 100% (cem por cento) do valor da mensalidade paga, limitado ao valor teto definido no "caput" desta cláusula.

Parágrafo primeiro: O Auxílio Creche será estendido aos empregados homens, observados os mesmos critérios de idade para a concessão do benefício, desde que preenchidos todos os requisitos abaixo:

a) que sejam contratados por prazo indeterminado;

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

b) que sejam viúvos, desquitados, divorciados ou solteiros e que não convivam maritalmente com outra pessoa;
c) que seja o filho inscrito no Cadastro de Dependentes dos Empregados da CPFL;
d) que tenha o referido filho sob sua guarda.

Parágrafo segundo: A Empresa estenderá o benefício Auxílio-Creche aos empregados que comprovadamente tenham filhos excepcionais ou deficientes físicos que exijam cuidados permanentes, ou pessoas nessas mesmas condições que vivam sob sua dependência mediante tutela ou curatela, sem limite de idade, com valor limitado ao teto definido no "caput" dessa cláusula, desde que atendidos os seguintes procedimentos:

a) Anualmente os(as) funcionários(as) deverão apresentar atestado médico, emitido por profissional conveniado com a Fundação CESP, constatando a deficiência e a incapacidade do dependente para o trabalho.
b) O benefício será concedido em cota única, não duplicado, na hipótese de pai e mãe do(s) dependente(s) serem funcionários da Empresa.
c) O benefício não é cumulativo com o Auxílio Creche já pago nos moldes vigentes.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE NATAL

No mês de dezembro a CPFL fornecerá um Vale Natal aos seus empregados, com exceção dos ocupantes de cargos gerenciais e diretores, com crédito em cartão específico/alimentação no valor de **R$ 219,76** (duzentos e dezenove reais e setenta e seis centavos).

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LANCHE E REFEIÇÃO - HORAS EXTRAS

A CPFL pagará o lanche hora extra no valor de **R$ 12,17** (doze reais e dezessete centavos), na hipótese de realização de serviço extraordinário em dias normais de trabalho, a cada período igual a duas horas de trabalho.

A CPFL a pagará a refeição Hora Extra no valor de **R$ 30,34** (trinta reais e trinta e quatro centavos) na hipótese de realização de serviço extraordinário em dias de descanso semanal remunerado, por período igual ou superior a duas horas de trabalho.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÕES POR APOSENTADORIA

Fica garantido que as rescisões de contratos de trabalho de empregados aposentados ou aposentáveis até 31 de maio de 2020, independente se o desligamento da empresa ocorrer depois da mencionada data, serão processadas como dispensa sem justa causa, independente do pedido ser de iniciativa do empregado ou da empresa, sendo que para este caso, o colaborador solicitante deverá fazer a adesão ao Programa de Passagem de Conhecimento estabelecido pela empresa, limitado em até 60 dias.

Parágrafo primeiro: Entende-se por empregados aposentados para fins desta cláusula, aqueles que receberem a carta de concessão do INSS expedida até o dia 31 de maio de 2020.

Parágrafo segundo: Entende-se por empregados aposentáveis para fins desta cláusula, aqueles que possuírem em 31 de maio de 2020 todas as condições de se aposentar, de forma integral ou

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

proporcional, de acordo com as normas vigentes junto ao INSS, mesmo não tendo requerido a aposentadoria.

Parágrafo terceiro: Para fazer jus à rescisão sem justa causa, caberá ao empregado enquadrado como aposentado ou aposentável comprovar as condições acima através de documento oficial do INSS, no ato do pedido de desligamento.

Parágrafo quarto: Nos casos de desligamentos a pedido do empregado que configurem nas condições previstas nos parágrafos anteriores, será garantido:

a) Pagamento das verbas rescisórias previstas na legislação vigente na data do desligamento do empregado;
b) Pagamento da multa de 40% (quarenta por cento) sobre a totalidade do saldo para fins rescisórios de FGTS relativo ao período de contrato de trabalho com a CPFL;
c) Indenização do aviso prévio prevista na Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011, prevalecendo as condições aqui pactuadas, mesmo em caso de alteração na legislação trabalhista vigente.

Parágrafo quinto: Os empregados que vierem a adquirir o direito a aposentadoria integral ou proporcional pelas regras do INSS, a partir de 01 de junho de 2020 e solicitar seu desligamento não farão jus à conversão do pedido de dispensa em despedida sem justa causa, no entanto, poderão ter a rescisão de contrato processada por Acordo Recíproco, nos termos do artigo 484 - "A" da CLT, desde que façam a adesão ao Programa de Passagem de Conhecimento estabelecido pela empresa, limitado em até 60 dias.

Parágrafo sexto: Os empregados que venham adquirir o direito a aposentadoria após 31 de maio de 2020, por força de ação judicial e desde que a concessão da aposentadoria seja retroativa até 31 de maio de 2020, fica garantida as condições previstas no parágrafo 4º.

Parágrafo sétimo: As regras a serem definidas no Programa de Passagem de Conhecimento não serão aplicadas aos empregados já aposentados ou que já tenham as condições de se aposentar até 31 de maio de 2019, independentemente de haver exercido o direito a aposentaria.

Parágrafo oitavo A concessão de aposentadoria especial aos empregados que trabalham em área de risco caracterizará pedido de demissão, independente de eventual estabilidade no emprego que o empregado possua, por se considerar que o requerimento de tal modalidade de aposentadoria decorre de uma manifestação de vontade do empregado incompatível com a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa. Nas situações previstas no presente parágrafo, o pedido de demissão ensejará os benefícios previstos nas alíneas do parágrafo 4º, não havendo a necessidade de passagem de conhecimento.

Parágrafo nono: Aos empregados que tiverem reconhecido judicialmente o direito a aposentadoria especial em sede de tutela antecipada farão jus às condições previstas no parágrafo anterior. Caso o empregado opte em permanecer com o contrato de trabalho nas condições vigentes na data do reconhecimento judicial antecipado, assumirá os riscos decorrentes da antecipação do benefício previdenciário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SUSPENSÃO DISCIPLINAR/DISPENSA POR JUSTA CAUSA

A CPFL deverá cientificar, por escrito, ao empregado, o motivo da dispensa, quando por justa causa, ou da suspensão disciplinar, gerando presunção de aplicação de penalidade injusta à falta desta comunicação.

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS COM RESTRIÇÃO

Os empregados com restrição médica poderão ser aproveitados em outras funções, mas não servirão como paradigmas de outros empregados que exercem as mesmas funções para onde tiverem migrando, portanto, não servindo de referência para isonomia salarial.

Parágrafo único: Esta cláusula tem como objetivo, encaminhar uma solução para as altas médicas de empregados afastados com restrições, promovida pela previdência social ficando desta forma acordado, que tais empregados não poderão ser considerados como paradigmas em ações administrativas e trabalhistas, inclusive pelo sindicato.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONSELHO DE ATUALIZAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

A CPFL manterá um Conselho de Atualização e Aperfeiçoamento Profissional composto por representantes da CPFL e do SINDICATO, com a atribuição de analisar e validar conjuntamente os planos semestrais de atualização e aperfeiçoamento profissional, subsidiados pela verba de 1% (um por cento) da folha de pagamento do salário-base. A representação do SINDICATO será exercida por um profissional da categoria, empregado da CPFL e/ou Dirigente do SEESP, indicado pelo SINDICATO.

Parágrafo primeiro: O Conselho analisará e validará as prioridades sob a ótica de atualização e aperfeiçoamento profissional, entendida como necessidade de acréscimo aos conhecimentos já exigidos de cada empregado para o desempenho das funções que vem exercendo, de maneira que se prepare para as mudanças das tecnologias e formas de produção que já domina para o desempenho de suas funções. Será também atribuição do Conselho a análise e validação de programas de reconversão profissional, decorrentes de impactos de mudanças tecnológicas e/ou reestruturação organizacional.

Parágrafo segundo: As verbas destinadas ao cumprimento desta cláusula deverão ser relacionadas exclusivamente para a atualização e aperfeiçoamento profissional, como definido acima, não incluindo atividades de treinamento normalmente desenvolvidas pela Empresa, bem como as referidas na cláusula de Política de Emprego.

Parágrafo terceiro: Por atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional entendem-se principalmente cursos, podendo, no entanto, eventualmente ser incluídos também palestras, seminários, debates e estágios.

Parágrafo quarto: Os cursos poderão ser de curta (até 40 horas aula), média (entre 40 e 120 horas-aula) e longa (acima de 120 horas-aula) duração.

Parágrafo quinto: Como o nível de escolaridade mínima exigido pela CPFL é o segundo grau completo, esse Programa possibilitará também a adequação dos níveis de escolaridade dos empregados, que eventualmente não tenham o patamar mínimo da empresa, cuja ajuda de custo deverá contemplar, ainda que parcialmente, o fornecimento de material escolar, transporte, uniforme e mensalidade.

Parágrafo sexto: Planos e relatório de atividades deverão ser apresentados semestralmente pela Empresa ao Conselho.

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

Parágrafo sétimo: Os relatórios referidos acima deverão ter a consolidação de relatórios parciais bimestrais apresentados ao Conselho em reuniões específicas para este fim, também bimestrais, nos meses de janeiro, março, maio, julho, setembro, e novembro de cada ano.

Parágrafo oitavo: Critérios de seleção para as atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional deverão ser estabelecidos de maneira a evitar favorecimentos indevidos e universalizar oportunidades, contemplando os níveis de escolaridade e educação formal compreendidos no quadro funcional da empresa. Estes critérios devem ser estabelecidos e aplicados pelas instituições responsáveis pela condução das atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional.

Parágrafo nono: Os seguintes indicadores serão obrigatórios em todos os planos e relatórios apresentados pela empresa em relação à utilização da verba prevista no "caput" da cláusula:

a) Montante total gasto no período;
b) Especificação de atividades, incluindo custo, carga horária total, carga horária por disciplina, número de alunos por curso, instituições contratadas ou a contratar para ministrar as atividades, experiência prévia destas instituições;
c) Áreas contempladas;
d) Custos das atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional por empregado em cada área;
e) A Empresa disponibilizará mensalmente para o Conselho os relatórios de informações gerenciais de Treinamento.

Parágrafo décimo: Mediante solicitação com antecedência de 48 horas, a CPFL cederá local para a realização de reuniões do representante mencionado no caput desta cláusula e empregados da categoria representada pelo SINDICATO.

Parágrafo décimo primeiro: De maneira a permitir o exercício de suas funções, a CPFL dispensará de seus serviços o representante mencionado no "caput" desta cláusula pelo período de 8 horas mensais.

Parágrafo décimo segundo: A possível verba remanescente de um exercício civil será acumulada para ser utilizada o ano civil subsequente. Em nenhuma hipótese será permitida a acumulação de verba remanescente por mais de 12 meses.

Avaliação de Desempenho

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL POR DESEMPENHO

Após negociação coletiva ocorrida na data base de 2018, as partes acordam que a destinação do percentual de 1% (um por cento) da Folha Base Salarial que nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho 1999/2000, que vinha sendo utilizada até o ano de 2017 para dar suporte financeiro à concessão de aumentos e bônus para os empregados que apresentarem os melhores desempenhos, como compensação pela substituição do sistema de Adicional por Tempo de Serviço, passa a ser considerada na PLR Participação nos Lucros ou Resultados dos colaboradores.

Parágrafo primeiro: As condições e forma para distribuição do percentual de 1% (um por cento), serão as descritas no Acordo Coletivo de Participação nos Lucros e Resultados **2023**.

Parágrafo segundo: A CPFL assegurará que independente da transferência do percentual da verba de movimentação para PLR, realizará anualmente avaliação de desempenho de seus empregados conforme política interna vigente, e garantirá que pelo menos 90% dos empregados tenham feedback em até 90 dias após finalizado o ciclo de avaliação.

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

Ao empregado transferido do local de trabalho, em caráter definitivo, por interesse da CPFL, que necessitar transferir sua residência, será garantida:

a) Pagamento de 02 (duas) bases mensais, considerando um valor mínimo de **R$ 5.773,89** (cinco mil, setecentos e setenta e três reais e oitenta e nove centavos) e valor máximo de **R$ 30.000,00** (trinta mil reais).
b) Ressarcimento das despesas com transporte, hospedagem e refeição, de acordo com os limites estabelecidos para viagens a serviço, durante o período máximo de 60 (sessenta) dias;
c) Pagamento da mudança (transportadora);
d) Ressarcimento de matrícula, própria e/ou de seus dependentes, em cursos regulares de formação em instituições de ensino.

Parágrafo primeiro: Ao empregado transferido do local de trabalho, em caráter definitivo e sem movimentação salarial, o valor estipulado na letra "a" do caput dessa cláusula, será majorado para o valor máximo de **R$ 30.794,03** (trinta mil, setecentos e noventa e quatro reais e três centavos).

Parágrafo segundo: Em caso de transferências definitivas do empregado, decorrente de Recrutamento Interno, que necessitar transferir sua residência, será garantido:

a) Ressarcimento das despesas com transporte, hospedagem e refeição, de acordo com os limites estabelecidos para viagens a serviço, durante o período máximo de 30 (trinta) dias;
b) Pagamento da mudança (transportadora);

Os recebimentos das garantias estabelecidas na presente cláusula serão disponibilizados após a comprovação da mudança de residência pelo empregado, em até 12 (doze) meses da efetivação da transferência de local de trabalho. Após esse período, o empregado deixará de fazer jus ao recebimento de qualquer concessão prevista na presente cláusula.

Para as situações de transferência de local de trabalho previstas nesta cláusula será fornecida fiança imobiliária.

Políticas de Manutenção do Emprego

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - POLÍTICA DE EMPREGO

A CPFL reconhece a importância de seus Recursos Humanos para a consecução dos objetivos empresariais, principalmente aqueles voltados à competitividade, modernização e melhoria dos padrões de qualidade da energia e dos serviços prestados aos seus clientes.

A relação de emprego com a CPFL está sempre associada à saúde e segurança no trabalho, à performance profissional, à dedicação e ao nível de habilidades demonstrado nos respectivos postos de trabalho.

A empresa cuida da relação com seus empregados de acordo com seus valores empresariais, respeitando as pessoas, estimulando e promovendo o contínuo aprimoramento técnico e profissional, reconhecendo as qualificações e o desempenho de cada um, não promovendo desligamentos sem justa causa acima dos limites estabelecidos nesse Acordo.

Em sintonia com esses princípios, a CPFL adota os seguintes procedimentos para a gestão de seu quadro de pessoal:

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

Parágrafo primeiro: O nível de emprego adequado às necessidades das empresas CPFL Paulista, CPFL Geração e CPFL Brasil, em seu conjunto e independentemente da categoria profissional ou representação sindical, representa o quadro mínimo de pessoal de **3.050** (três mil e cinquenta) empregados. No caso da CPFL Piratininga, esse número é de **1.070** (um mil e setenta) empregados.

Parágrafo segundo: Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria pelo INSS e que contarem no mínimo com 05 (cinco) anos ininterruptos de serviço na CPFL, fica assegurado o seguinte:

a) Garantia de emprego durante o período que faltar para aposentar-se, desde que o empregado comprove previamente, através de documento oficial expedido pelo INSS, com a contagem de tempo de serviço, essa condição de estável;

b) Indenização paga através de rescisão complementar, equivalente ao número de salários base mais ATS, para aqueles empregados que tenham esse adicional, referente ao período que falta para a aquisição do direito à aposentadoria, segundo as regras do INSS, além da Assistência Médica e Hospitalar pelo mesmo período, se a condição acima for comprovada após a rescisão contratual.

Parágrafo terceiro: A rotatividade de pessoal, por iniciativa da empresa, não poderá ser superior a **2,5%** (dois vírgula cinco por cento) do quadro mínimo de pessoal definido no parágrafo 1º, pelo ano de vigência deste Acordo, não se considerando nesse percentual os seguintes casos de rescisão contratual:

a) Rescisão contratual por justa causa (art. 482 CLT);
b) Rescisão unilateral por iniciativa do empregado;
c) Término do contrato por prazo determinado;
d) Rescisão contratual de empregado já aposentado por outras empresas, institutos ou por qualquer outro órgão de previdência;
e) Rescisão contratual de empregado que, já tendo direito à aposentadoria pela Previdência Social, faça jus à aposentadoria suplementada pela Fundação CESP;
f) Rescisão de contrato de trabalho de empregado em condições de aposentadoria integral ou proporcional, de acordo com as normas do INSS, para aqueles que não sejam optantes do plano previdenciário da Fundação CESP;
g) Rescisão contratual de empregado ocupante de cargo executivo de diretor, gerente e consultor;
h) Acordo por interesse recíproco;
i) Rescisão contratual de empregado admitido a partir de 01 de junho de 2009.

Parágrafo quarto: Como forma de comprovação da rotatividade de pessoal, a empresa fornecerá mensalmente ao sindicato e ao CRE relatório contendo todos os casos de rescisão de contrato com os motivos da rescisão, conforme alíneas previstas no parágrafo terceiro da presente cláusula, de forma que a entidade sindical faça o acompanhamento do percentual de rotatividade lá estabelecido.

Parágrafo quinto: Ocorrendo desligamentos, a CPFL terá um prazo de 90 (noventa) dias, após a homologação dos mesmos, para restabelecer o quadro mínimo de pessoal.

Parágrafo sexto: A CPFL garante que todos os casos de desligamento por iniciativa da Empresa serão validados internamente por 02 (dois) níveis hierárquicos superiores ao empregado, além da área de Recursos Humanos, podendo essas aprovações se dar através de sistema eletrônico.

Parágrafo sétimo: Nos desligamentos decorrentes de reestruturação organizacional, além do pagamento das verbas rescisórias asseguradas por lei para as dispensas sem justa causa, a CPFL adotará as seguintes medidas especiais:

a) Pagamento de uma indenização especial de 20% (vinte por cento) do salário-base mensal multiplicada pelo número de anos de serviço na CPFL, limitando-se a referida indenização a um teto de 4 (quatro) salários-base mensais;

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

b) Garantia de Assistência Médico-Hospitalar por um período de até 12 (doze) meses, extensiva aos dependentes legais cadastrados na Empresa;
c) Garantia de Assistência Odontológica por um período de 06 (seis) meses, extensiva aos dependentes legais cadastrados no plano vigente;
d) Fornecimento de Vale-Alimentação, nos valores e moldes vigentes, pelo período de 12 (doze) meses;
e) Subsídio para custeio próprio de ações voltadas à capacitação, recolocação e orientação profissional no mercado. O valor desse subsídio será o correspondente a 01 (um) salário-base do empregado, observados os valores de no mínimo **R$ 1.924,63** (um mil, novecentos e vinte e quatro reais e sessenta e três centavos) e no máximo **R$ 5.773,89** (cinco mil, setecentos e setenta e três reais e oitenta e nove centavos).

Parágrafo oitavo: Será considerado Reestruturação Organizacional para fins de cumprimento das condições previstas nas letras "a" a "e" do parágrafo sétimo, a extinção de Áreas da Empresa a partir do nível de Coordenação que resulte na redução de posições de trabalho dos empregados, no período de até 12 (doze) meses.

Parágrafo nono: Na hipótese de reestruturação organizacional, respeitadas as condições constantes nesta cláusula, as áreas que forem desativadas e suas atividades repassadas para empresas prestadoras de serviços, a CPFL oferecerá, na medida do possível, a execução desses serviços para os empregados diretamente afetados pela referida reestruturação, incentivando-os a se organizarem em forma de autogestão para a execução das mesmas nas condições requeridas pela Empresa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO

A jornada normal de trabalho dos empregados ocupantes de cargos não operacionais é de 8h00 (oito horas) ou outras desde que a média semanal seja de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único: As empresas poderão adotar o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, por meio de instalação de registro eletrônico de ponto, sistema manual ou outra modalidade de controle de jornada de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

A CPFL reconhece para os seus empregados as seguintes Jornadas de Trabalhos:

1) Turno ininterrupto de revezamento de até 36 horas semanais, com base mensal de 180 horas.

2) Horário Comercial de 40 horas semanais e base mensal de 200 horas; demais regimes de trabalho, excetuado o descrito no inciso I e outros que eventualmente tenham horário reduzido (por lei ou contrato individual).

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SEMANA DE CINCO DIAS

A Empresa adota a semana de 5 (cinco) dias de trabalho, exceto para os empregados que fazem escala de revezamento ou regimes especiais de trabalho.

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO

Para empregados dos setores administrativos, poderá ser admitida flexibilização de horário de até 2 (duas) horas na entrada e saída, desde que atendidas todas as condições abaixo:

a) Acordado previamente com gestor;
b) Cumprimento integral da jornada diária;
c) Entrada antecipada com saída antecipada no mesmo dia;
d) Entrada prorrogada, com saída prorrogada no mesmo dia;
e) Não gerar nenhum prejuízo às atividades de responsabilidade do empregado e do gestor.

Esta flexibilização não pode ser praticada por empregados que trabalham em regimes ou jornadas especiais.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PONTO ELETRÔNICO

A EMPRESA poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, seja por meio de instalação de registro eletrônico de ponto, fixo ou móvel, sistema manual ou qualquer alternativa técnica viável para o controle de jornada de trabalho mediante o uso de tecnologia, nos termos da legislação vigente.

Diante da natureza e relevância de suas atividades, diante da autonomia para tomar decisões com impacto para o negócio em seu âmbito de atuação, diante da ausência de qualquer controle de jornada em razão da fidúcia especial atribuída à si pela empresa, fica ajustado entre as partes a dispensa do registro da jornada de trabalho aos empregados que estejam lotados nos cargos de coordenadores, especialistas, business partners, gerentes e diretores.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

Será permitida a marcação do início de gozo do período de férias para qualquer dia da semana de trabalho.

Será permitida a eliminação da carência de 20 (vinte) dias, após o término do período aquisitivo de férias, para fruição da mesma.

Parágrafo primeiro: As férias poderão ser usufruídas em até 03 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um.

Parágrafo segundo: Para os empregados com idade superior a 50 anos, a fruição das férias também poderá se dar nos termos do parágrafo primeiro, ficando condicionada ao exclusivo interesse do empregado.

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇAS DIVERSAS

A CPFL concederá aos seus empregados as seguintes licenças remuneradas:

a) De 02 (dois) dias corridos em caso de internação hospitalar do filho menor, dependente legal e cônjuge do empregado;
b) De 05 (cinco) dias úteis de trabalho, na hipótese de casamento do empregado;
c) De 05 (cinco) dias úteis de trabalho em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente de primeiro grau do empregado;
d) De 02 (dois) dias corridos em caso de falecimento de irmãos e avos;
e) De 02 (dois) dias corridos em caso de falecimento de dependente legal reconhecido pela Previdência Social ou pela Fundação Cesp;
f) De 01 (um) dia em caso de falecimento de tios e sobrinhos;
g) De 05 (cinco) dias corridos de licença paternidade, inclusive para os casos de adoção;
h) Para prestação de provas finais de períodos escolares, inclusive exames vestibulares e supletivos, que coincidam com o horário de expediente.

Parágrafo único: O início da contagem das licenças se dará sempre em dia útil de trabalho, incluindo a data do evento que lhe deu causa, com exceção dos casos em que o evento se efetivar após o início da jornada de trabalho do empregado, ocasião em que o início da contagem se dará no dia útil de trabalho seguinte.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURANÇA DO TRABALHO

A CPFL e os Sindicatos agendarão uma reunião específica de Diálogo Social, com a participação de colaboradores operacionais, uma reunião em cada localidade e coordenada pela CPFL, com a participação de representante do sindicato, esclarecendo prioritariamente, o que segue:

a) Aplicação do direito de recusa;
b) O fornecimento, a orientação, a utilização e o zelo pelos EPIs;
c) O papel da CIPA;
d) Trabalho seguro sem supervisão – observação da CPFL Padrão na segurança do trabalho;
e) Alternância de função;
f) A comunicação dos incidentes e acidentes;
g) A responsabilidade pela Segurança do Trabalho;
h) As questões comportamentais na Segurança do Trabalho – Treinamento dos Gestores.

Parágrafo único: Antes da reunião com os colaboradores, as partes elaborarão uma agenda positiva para o contato com os mesmos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SEGURANÇA NO TRABALHO E SAÚDE OCUPACIONAL

a) A CPFL fornecerá mensalmente ao SINDICATO cópia das atas de reuniões das CIPA's, bem como comunicará, com no mínimo 90 (noventa) dias de antecedência, a data de abertura de inscrições de candidaturas às eleições das CIPA's. Após a apuração das eleições, fornecerá ao SINDICATO a relação dos eleitos e o respectivo órgão de lotação no prazo de 15 (quinze) dias;

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

b) em caso de acidente fatal ou grave de empregados, a CPFL comunicará ao SINDICATO em 24 (vinte e quatro) horas o nome do acidentado, seu órgão de lotação e local do acidente;

c) a CPFL fornecerá cópia dos Comunicados do Acidente de Trabalho – CAT – ao SINDICATO, conforme o artigo 142, parágrafo 1º, do Decreto 357, de 07/12/91, sempre que seus empregados estiverem envolvidos;

d) na investigação das causas de acidentes graves com afastamento, poderá haver a participação de um representante indicado pelo SINDICATO;

e) a CPFL se dispõe a receber e analisar sugestões do SINDICATO sobre suas Políticas e Diretrizes de Segurança no Trabalho e Saúde Ocupacional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO PARITÁRIA - SEGURANÇA, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A CPFL, sob sua coordenação, manterá o Grupo de Trabalho formado por 01 (um) representante titular de cada Entidade Sindical, que tem por objetivo propor soluções, diretrizes, normas e procedimentos, de modo a aprimorar as condições de trabalho e políticas de saúde e segurança na empresa. A comissão reunir-se-á no mínimo 01 (uma) vez por mês, com pauta previamente estabelecida. Na necessidade de substituição do representante titular, o Sindicato poderá designar um suplente para participar da reunião, desde que comunicado o nome do indicado para a Empresa em até 02 (dois) dias da realização do encontro.

Parágrafo primeiro: Durante a vigência do presente Acordo, a Comissão de que trata esta cláusula poderá realizar campanhas relativas a saúde e segurança, avaliação dos EPI's e EPC's e condições de sinalização em locais de trabalho, em vias públicas, para prevenção de acidentes, em conjunto com a Empresa.

Parágrafo segundo: As viagens que se fizerem necessárias para cumprimento dos objetivos da Comissão terão as despesas correspondentes reembolsadas, conforme norma específica em vigor.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA/REUNIÃO COM O SINDICATO

A CPFL através da Diretoria de Gestão de Pessoas e Performance, na Sede, e dos Gerentes, nas demais unidades descentralizadas, permitirá o acesso de dirigentes sindicais licenciados às suas dependências. Fica vedado aos diretores e representantes sindicais o exercício de atividades sindicais nas dependências da Empresa, salvo quando autorizados.

A CPFL concederá, 30 (trinta) minutos, a cada dois meses, à participação dos empregados em reunião com o Sindicato representativo da categoria, de acordo com a respectiva política (local, tema a ser discutido, horário, etc.) e normas internas da companhia.

Parágrafo único: Por mútuo entendimento, poderá haver até duas reuniões extraordinárias.

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ORGANIZAÇÃO SINDICAL

A CPFL concederá após a oficialização pelo SINDICATO, afastamento de 1 (um) empregado eleito para cargo de dirigente sindical para exercício de suas atividades junto ao SINDICATO, sem prejuízo da remuneração, benefícios e adicionais se houver.

Parágrafo primeiro: Para fins de liberação de dirigentes e representantes sindicais, eleitos pelas bases, a CPFL concederá um total de 60 (sessenta) dias de licença remunerada por ano de vigência deste acordo para o exercício de atividades sindicais. Fica estipulado que essas liberações dar-se-ão mediante a solicitação do SINDICATO com 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

Parágrafo segundo: A indenização por morte prevista neste presente Acordo estende-se também aos dirigentes sindicais licenciados para o exercício de atividades sindicais, nos termos da presente cláusula.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Conforme a previsão constante do artigo 545 da CLT e decisão da Assembleia Geral da Categoria, as empresas descontarão, a título de Contribuição Negocial, dos sócios e não sócios do SINDICATO, valor correspondente a 50% do percentual de correção dos salários (salário + adicionais fixos) obtido nas negociações, referente ao mês de junho de 2023, a ser pago em 2 (duas) parcelas mensais e consecutivas que ocorrerão nos meses subsequentes ao recebimento da correção salarial.

Parágrafo primeiro: A contribuição negocial a ser descontada dos engenheiros no caso dos valores auferidos na "PLR" deverão ser da seguinte forma: Para os engenheiros não associados ou que não se encontram em dia com o sindicato, será descontado um valor equivalente a uma anuidade da entidade, ou seja **R$ 540,00**.

Parágrafo segundo: Em conformidade com Assembleia Ordinária interna do SEESP de 2022, referente ao exercício de 2023, os engenheiros associados e quites com a entidade, a título de prêmio, ficarão isentos da Contribuição Negocial, seja a referente ao Acordo Coletivo de Trabalho 2023, seja a referente ao ACT PLR 2023.

Parágrafo terceiro: O SEESP observará, no cumprimento desta cláusula de contribuição negocial, todas as obrigações previstas no Termo de Ajuste de Conduta firmado em setembro de 2022 com o Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo quarto: O SINDICATO assumirá integralmente a responsabilidade perante a EMPRESA e terceiros em relação a qualquer prejuízo e/ou desembolso que a EMPRESA seja imputada e/ou submetida, envolvendo as obrigações contidas nesta cláusula.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

A EMPRESA fixará, nos quadros de avisos por ela selecionados, publicações do Sindicato, desde que submetidas previamente ao seu conhecimento e aceitas por ela para divulgação.

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REUNIÕES PERIÓDICAS COM O SINDICATO

Durante o prazo de vigência do presente acordo, a EMPRESA e o SINDICATO manterão **reuniões trimestrais**, sendo estas agendadas de comum acordo entre as partes com 05 (cinco) dias úteis de antecedência, informando a pauta a ser discutida.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AÇÕES JUDICIAIS

O Sindicato se compromete a não ajuizar qualquer ação judicial, na condição de substituto processual da categoria ou ação plúrima sem que, previamente, a pretensão seja apresentada por escrito à CPFL, sendo que esta, no prazo de 45 dias do recebimento do pleito, deverá apresentar a respectiva resposta por escrito.

Parágrafo único: Em contrapartida, a CPFL se compromete a não ajuizar qualquer ação judicial contra o Sindicato sem que, previamente, a pretensão seja apresentada por escrito ao Sindicato, sendo que este, no prazo de 45 dias do recebimento do pleito, deverá apresentar a respectiva resposta por escrito. Exceção será feita no caso de interdito proibitório que requeira a imediata intervenção do judiciário.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA APLICABILIDADE PARA OS GERENTES E DIRETORES

Os diretores e gerentes, empregados das Empresas signatárias do presente Acordo Coletivo, estão abrangidos pelo presente instrumento, ressalvadas as cláusulas nas quais há menção expressa quanto à sua exclusão.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

No caso de infração por qualquer das partes, por ação ou omissão de obrigações previstas no presente Acordo, incidirá multa equivalente a **2,5%** (dois virgula cinco por cento) do piso salarial da Empresa, por empregado, devida pela parte infratora à inocente, desde que não exista multa já prevista como penalidade na legislação trabalhista.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO OU DENÚNCIA

A prorrogação, revisão, denúncia e revogação, total ou parcial, do presente Acordo Coletivo ficará subordinada às normas estabelecidas na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, prevalecendo a negociação e o comum acordo entre as partes.

Será competente a Justiça do Trabalho, para exame e deliberação de controvérsias resultantes da aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso interno CPFL

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMITÊ GESTOR DE INVESTIMENTO E PREVIDÊNCIA

A CPFL continuará garantindo todas as condições de funcionamento do Comitê Gestor de Investimento e Previdência através da viabilização de infra-estrutura física na sede da empresa, conforme estabelecido no Regimento Interno do Comitê Gestor aprovado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ALTERAÇÃO NA ESTRUTURA DA EMPRESA

Nos termos do artigo 10 e 448 da CLT, fica expressamente estabelecido que, na hipótese de ocorrência de fusão, cisão ou qualquer mudança na estrutura jurídica das Empresas, prevalecerão para os empregados as garantias, vantagens, direitos e benefícios estabelecidos no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Campinas, 29 de setembro de 2023.

DocuSigned by:
Roberto Sartori
12E3D0D3C09049C...

ROBERTO SARTORI
Diretor
COMPANHIA PAULISTA DE FORCA E LUZ

DocuSigned by:
Carlos Zamboni Neto
EE67B4148A1149E...

CARLOS ZAMBONI NETO
Diretor
COMPANHIA PIRATININGA DE FORCA E LUZ

DocuSigned by:
Mônica Vohs de Lima
75DED834464F434...

MONICA VOHS DE LIMA
Gerente
COMPANHIA PAULISTA DE FORCA E LUZ
COMPANHIA PIRATININGA DE FORCA E LUZ

DocuSigned by:
Antonio Areias Ferreira
7847D6700B0D44A...

ANTONIO AREIAS FERREIRA
Diretor
SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SAO PAULO

DocuSigned by:
Geraldo Passarini Junior
6073B0B07B60400...

GERALDO PASSARINI JUNIOR
Diretor
SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SAO PAULO

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso Publico CPFL

ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

COMPANHIA PAULISTA DE FORCA E LUZ, CNPJ n. 33.050.196/0001-88, neste ato representado por seu Diretor, Sr. ROBERTO SARTORI e por seu Gerente, Sra. MONICA VOHS DE LIMA;

COMPANHIA PIRATININGA DE FORCA E LUZ, CNPJ n. 04.172.213/0001-51, neste ato representado por seu Diretor, Sr. CARLOS ZAMBONI NETO e por seu Gerente, Sra. MONICA VOHS DE LIMA;

E

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.637.137/0001-09, neste ato representado por seu Diretor, Sr. ANTONIO AREIAS FERREIRA e seu Diretor, Sr. GERALDO PASSARINI JUNIOR;

celebram o presente **ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

O presente Programa de **Participação nos Lucros ou Resultados**, que passa a ser denominado no presente instrumento simplesmente como **PLR**, tem como fundamento legal as disposições contidas no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e Lei n. 10.101, de 20 de dezembro de 2000, e Lei 12.832/13.

A **PLR**, objeto deste Acordo, não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculado da remuneração, não se aplicando o princípio da habitualidade, nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULA SEGUNDA – VIGÊNCIA

As partes fixam a vigência do presente Acordo de PLR no período de 01º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, contemplando a PLR do ano de **2023**.

CLÁUSULA TERCEIRA - ABRANGÊNCIA

São abrangidos pelo presente Acordo todos os empregados da **Companhia Paulista de Força e Luz** e **Companhia Piratininga de Força e Luz**, vinculados pelo regime celetista (CLT – Consolidação das Leis do Trabalho) e integrantes da categoria profissional representada pelo SINDICATO, no âmbito de sua base territorial, exceto os empregados que ocupam os cargos de Especialista, Coordenador, Gerente e Diretor, que possuem regras próprias estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho específico.

CLÁUSULA QUARTA – ELEGIBILIDADE

Terão direito à percepção dos valores correspondentes à **PLR** os empregados ativos que estiverem vinculados por contrato de trabalho vigente nas empresas, Companhia Paulista de Força e Luz e Companhia Piratininga de Força e Luz, entre 01 de janeiro e 31 de dezembro do ano referência da PLR.

Os empregados admitidos ou desligados no curso do período de apuração terão direito ao pagamento proporcional aos meses efetivamente trabalhados.

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso Público CPFL

Os empregados com contrato de trabalho interrompido ou suspenso terão a apuração do valor da sua PLR de forma proporcional ao tempo trabalhado, excetuando-se as seguintes situações, que serão consideradas como tempo trabalhado:

a) licença maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos exigidos para a percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social.
b) licenças diversas, previstas no artigo 473 da CLT, ou Acordo Coletivo de Trabalho;
c) férias;
d) liberação de dirigentes sindicais nos termos da legislação ou Acordo Coletivo de Trabalho;
e) convocação da Justiça e em cumprimento à lei do serviço militar;
f) por motivo de afastamento decorrente de acidente do trabalho, doença ocupacional;
g) nos casos de doenças crônicas definidas no artigo 151 da Lei 8.213/91, devidamente comprovada pelo médico do trabalho das empresas.

CLÁUSULA QUINTA – REGRA DE CÁLCULO DE PLR

A **PLR** será calculada para cada empregado com base em múltiplos de sua Base Mensal Fixa, assim entendido como a somatória de seu salário nominal, vigente em 31 de dezembro do ano de referência da **PLR**, adicionais fixos, quando devidos e adicional de periculosidade e insalubridade quando devidos.

A formula de cálculo da PLR será a seguinte:

PLR = BASE MENSAL x TARGET REFERENCIAL x ((FC x Peso) + (FN x Peso) + (FA x Peso))

Na qual:

I) A **BASE MENSAL** é a somatória do salário nominal do Empregado, vigente em 31 de dezembro do ano de referência da PLR, adicionais fixos, quando devidos e adicional de periculosidade e insalubridade quando devidos.

II) **Target Referencial** é o valor de referência utilizado como partida para o cálculo da PLR. Sobre este valor, após a apuração dos resultados, é aplicado o percentual de atingimento das metas. O Target Referencial é representado por múltiplos de Salários expressos pela Base Mensal, de acordo com o nível de qualificação de cada cargo, considerando-se os 12 meses do ano do exercício do programa.

Será considerado o targets **1,5 Bases Mensais** como referência do potencial de ganho da PLR.

Aos Empregados admitidos até **31 de dezembro de 2022**, caso a aplicação do target referencial de **1,5 Bases Mensais**, seja inferior ao montante de **R$ 5.456,85** (cinco mil, quatrocentos e cinquenta e seis reais e oitenta e cinco centavos), será aplicado o valor de referência mínimo de **R$ 5.456,85** (cinco mil, quatrocentos e cinquenta e seis reais e oitenta e cinco centavos). E, nestes casos, os de **R$ 5.456,85** (cinco mil, quatrocentos e cinquenta e seis reais e oitenta e cinco centavos) passam a figurar como Target Referencial, sem a multiplicação da Base Mensal.

I) **Fator Corporativo (FC)** será encontrado através da apuração do indicador EBITDA, conforme definição constante do ANEXO 01 deste acordo;

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

II) **Fator do Negócio (FN)** será encontrado através da apuração dos indicadores de qualidade de cada uma das empresas, conforme definição constante do Anexo 01 deste acordo.

III) **Fator de Área (FA)** será encontrado através da apuração da totalidade do bloco de metas específicas de cada área, estabelecidas nos contratos de metas dos respectivos gestores imediatos dos Empregados. Serão considerados gestores imediatos, o primeiro nível de gestão ligado ao empregado, que tiver contrato de metas estabelecido para fins de recebimento de **PLR**.

Destaca-se que o bloco de metas específicas dos gestores são analisadas e validadas por um Comitê de Qualidade, vinculado à Diretoria de Estratégia e Inovação, de acordo com o Planejamento Estratégico do Grupo CPFL Energia.

Atendendo as diretrizes do Comitê de Qualidade, as metas das áreas terão as seguintes premissas: específica; mensurável, atingível, realista e relativa ao exercício.

As metas deverão expressar desafios de proteção ou criação de valor, objetivamente mensuráveis, representando desdobramentos das metas dos níveis superiores na estrutura organizacional.

A apuração dos indicadores que compõem o **Fator de Área (FA)** considerará os seguintes critérios:

- Cada indicador do bloco **Fator de Área (FA)** terá um peso, representado em percentual, de acordo com a relevância de cada indicador para a respectiva área.

- A somatória dos pesos corresponde a **100%** (cem por cento).

- Cada indicador será apurado individualmente, sendo considerada a proporção do atingimento, dentro da faixa de **75%** (setenta e cinco por cento) a **150%** (cem e cinquenta por cento). Se o atingimento individualizado do indicador for abaixo de **75%** (setenta e cinco por cento) ele será zerado.

- Após a apuração individualizada dos indicadores do **FA** , os percentuais de cada um deles serão somados, sendo que o resultado da somatória ficará limitado em **100%** (cem por cento). O resultado encontrado será considerado como Fator da Área (FA) para aplicação na fórmula.

- Os empregados transferidos de uma empresa para outra do Grupo CPFL, receberão o pagamento da PLR conforme empresa em que estiver cadastrado no dia 30 de setembro, para recebimento do valor da primeira parcela, e no dia 31 de dezembro, para recebimento do eventual valor final do programa, que se dará de forma proporcional aos meses efetivamente trabalhados em cada empresa.

Serão disponibilizadas no **ANEXO 02** do presente Acordo, os indicadores que comporão o Fator de Área (FA), de todas as áreas operacionais da empresa, ou seja, aquelas ligadas à presidência da CPFL Paulista e CPFL Piratininga.

Com relação aos indicadores que compõem o **Fator de Área (FA)** das áreas corporativas, define-se que os mesmos serão apresentados diretamente aos empregados de cada área, em reuniões setoriais e o sindicato poderá consultar os empregados. Esses indicadores ficarão disponíveis junto à área de Relações Sindicais e poderão ser consultados pelas entidades sindicais nas reuniões bimestrais estabelecidas na cláusula de disposições gerais deste acordo.

IV) O **Peso** corresponde a um percentual que será aplicado aos resultados dos Fatores Corporativo (FC), Negócio (FN) e Área (FA), considerando a área de atuação do Empregado.

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso Público CPFL

Serão consideradas áreas corporativas todas aquelas que desempenham atividades de suporte aos negócios e que não estão elencadas como áreas de negócio na definição abaixo.

Serão consideradas áreas de negócio aquelas ligadas diretamente às Presidências das Empresas Controladas (CPFL Paulista e CPFL Piratininga).

A tabela de pesos será a seguinte:

Fator	Tabela de Peso por Fator	
	Áreas Corporativas	Áreas Negócio
Corporativo	40%	40%
Negócio	0%	30%
Área	60%	30%

Os empregados que estão cedidos em tempo integral para desempenho de atividades sindicais ou para outros órgãos de representação dos trabalhadores, durante a vigência do Programa, receberão os valores relativos à PLR considerando os resultados apurados na área de origem do empregado, antes de sua cessão para atividades de representação.

CLÁUSULA SEXTA – FATOR DE DESEMPENHO

As partes acordam que a verba de **1%** (um por cento) da Folha Base Salarial anual da Empresa, que vinha sendo considerada para fins de Movimentação de Pessoal por Desempenho até o ano de 2017, nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho 1999/2000, como compensação pela substituição do sistema de Adicional por Tempo de Serviço, acordado em 01 de junho de 1998, passa a partir de 2018 a ser utilizada como incremento à PLR, inclusive com os seus respectivos encargos, a título de Fator de Desempenho Individual.

O referido incremento será pago da seguinte maneira:

a) Os Empregados que na somatória dos indicadores do **Fator de Área (FA)**, não atingirem pelo menos 75% (setenta e cinco por cento), não farão jus ao recebimento do Fator de Desempenho (FD).

b) Os Empregados que na somatória dos indicadores do **Fator de Área (FA)** atingirem de 75% (setenta e cinco por cento) a 99,99% (noventa e nove vírgula noventa e nove por cento) do Fator de Área (FA), o Target Referencial estipulado na cláusula anterior será incrementado em **0,1** (zero vírgula um) **Bases Mensais**;

c) Os Empregados que na somatória dos indicadores do **Fator de Área (FA)** atingirem 100% (cem por cento) do Fator de Área (FA), o Target Referencial estipulado na cláusula anterior será incrementado em **0,2** (zero vírgula dois) **Bases Mensais**;

Parágrafo Primeiro: Aos Empregados admitidos até **31 de dezembro de 2022**, caso o target de **1,5 Bases Mensais**, seja inferior ao montante de **R$ 5.456,85** (cinco mil, quatrocentos e cinquenta e seis reais e oitenta e cinco centavos), a distribuição do Fator de Desempenho seguirá a seguinte regra:

a) Os Empregados que na somatória dos indicadores do Fator de Área (FA) não atingirem pelo menos 75% (setenta e cinco por cento), não farão jus ao recebimento do Fator de Desempenho (FD).

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso Público CPFL

b) Os Empregados que na somatória dos indicadores do Fator de Área (FA) atingirem de 75% (setenta e cinco por cento) a 99,99% (noventa e nove vírgula noventa e nove por cento) do Fator de Área (FA), o Target Referencial estipulado na cláusula anterior será incrementado de **R$ 389,78** (trezentos e oitenta e nove reais e setenta e oito centavos).

c) Os Empregados que na somatória dos indicadores do Fator de Área (FA) que atingirem 100% (cem por cento) do Fator de Área (FA), o Target Referencial estipulado na cláusula anterior será incrementado **R$ 779,55** (setecentos e setenta e nove reais e cinquenta e cinco centavos).

Parágrafo Segundo: O saldo restante, composto pela diferença entre 1% (um por cento) da Folha Base Salarial anual e os valores gastos com o Fator de Desempenho (FD), conforme detalhado acima, será dividido igualmente para todos os empregados das áreas que atingirem 100% do Fator de Área (FA).

CLÁUSULA SÉTIMA – DO PAGAMENTO

A PLR será paga em duas parcelas, em conformidade com a legislação em vigor, da seguinte forma:

a) A primeira parcela será paga em outubro de cada ano, sendo que o potencial de pagamento da primeira parcela será de **50%** do Target Referencial do empregado, considerando a Base Mensal, inclusive o valor da referência mínima de **R$ 5.456,85** (cinco mil, quatrocentos e cinquenta e seis reais e oitenta e cinco centavos), para os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2022. Este cálculo levará em conta a Base Mensal vigente em 30 de setembro do ano de referência da PLR.

b) A meta para pagamento da 1ª parcela da PLR é definida pela comparação entre o EBITDA ORÇADO do 1º Semestre de 2023 e o valor do EBITDA REALIZADO do 1º Semestre de 2023.

Se o EBTIDA REAL do primeiro semestre de 2023 for igual ou maior que o EBITDA ORÇADO do primeiro semestre de 2023, paga-se o valor integral. Se for menor, paga-se o valor proporcional ao seu atingimento.

Forma de Cálculo:

$$\frac{\text{EBITDA REAL 1º Semestre 2023}}{\text{EBITDA ORÇADO 1º Semestre 2023}} = X \quad \text{(demonstrado em percentual)}$$

- Se "X" for >/= que 100%, paga-se o percentual estabelecido no item "a" desta cláusula;
- Se "X" for < que 100%, paga-se o percentual proporcional ao percentual de atingimento ("X") multiplicado pelo valor estabelecido no item "a" desta cláusula.

c) A segunda parcela será creditada em abril de cada ano referente a PLR do ano anterior, após aplicação da regra de cálculo estipulada na Cláusula 5ª do presente instrumento, compensando-se o valor da primeira parcela.

CLÁUSULA OITAVA – DISPOSIÇÕES GERAIS

Define-se que bimestralmente, a pedido do SINDICATO, as partes poderão se reunir para tratar os pontos elencados previamente pelo SINDICATO, quanto ao andamento dos indicadores.

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso Público CPFL

CLÁUSULA NONA – DIVERGÊNCIA

Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo Coletivo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si, e, permanecendo a divergência a utilizarem o mecanismo de mediação e arbitragem previsto em lei.

CLÁUSULA DÉCIMA – ARQUIVAMENTO

Nos termos do artigo 2º, parágrafo 2º, da Lei n° 10.101/2000, cópia do presente instrumento será levado a arquivo no respectivo SINDICATO, que deverá emitir recibo à EMPRESA, para eventual exibição à fiscalização.

E, por estar justo e acordado, firmam as partes o presente instrumento em 02 (duas) vias de igual teor e forma, para um só fim, e para que produza os seus efeitos jurídicos e legais.

Campinas, 29 de setembro de 2023.

DocuSigned by:
Roberto Sartori
12E3D9D3C08049C...
ROBERTO SARTORI
Diretor
COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ

DocuSigned by:
Carlos Zamboni Neto
EEC7B411B31140E...
CARLOS ZAMBONI NETO
Diretor
COMPANHIA PIRATININGA DE FORÇA E LUZ

DocuSigned by:
Mônica Vohs de Lima
75DED834464F434...
MONICA VOHS DE LIMA
Gerente
COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ
COMPANHIA PIRATININGA DE FORÇA E LUZ

DocuSigned by:
Antonio Areias Ferreira
7847D6700B0D44A...
ANTONIO AREIAS FERREIRA
Diretor
SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SAO PAULO

DocuSigned by:
Geraldo Passarini Junior
6073B0B97B59400...
GERALDO PASSARINI JUNIOR
Diretor
SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SAO PAULO

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso Publico CPFL

ANEXO 01 | INDICADORES E METAS APLICÁVEIS A PAULISTA E PIRATININGA

Define-se através deste anexo os indicadores e metas para a **PLR** dos empregados da CPFL Paulista e Piratininga.

Fica estabelecido que cada um dos indicadores abaixo será apurado ao final do exercício, aplicando-se a proporção correspondente ao atingimento de cada indicador, limitando-se o seu ganho no intervalo abrangido entre 75% a 100% do peso do respectivo indicador. Abaixo de 75% de atingimento, o peso do indicador será zerado.

a) **EBITDA** - Indicador que mede quanto a empresa gera de resultado através de suas operações antes de juros, imposto de renda, depreciação e amortização em um determinado período. O cálculo é realizado através da demonstração do resultado do exercício da companhia em IFRS (International Financial Reporting Standards).

   Pelo fato de tratar-se de companhia de capital aberto, com restrições legais quanto à divulgação de estimativas de resultado, somente após a publicação dos resultados de cada trimestre serão apresentados ao sindicato os valores realizados a título de EBITDA, acompanhados da informação de parecer quanto ao atendimento ou não das previsões estipuladas para o período publicado.

b) **DEC** - Duração equivalente de interrupção por unidade consumidora, expressa em horas. Segundo o PRODIST Módulo 8, seção 5.5.1 (indicadores regulados com resultado acompanhado pela ANEEL), contabilizados somente quando a interrupção tem duração maior que 3 minutos. Tem a seguinte fórmula de cálculo:

$$\mathbf{DEC} = \frac{\sum \mathbf{Tempo\ Interrupções}}{\mathbf{Quant.\ Clientes}}$$

c) **FEC** - Frequência equivalente de interrupção por unidade consumidora, expressa em número de interrupções, que, segundo o PRODIST Módulo 8, seção 5.5.1 (indicadores regulados com resultado acompanhado pela ANEEL), contabilizados somente quando a interrupção tem duração maior que 3 minutos. Tem a seguinte fórmula de cálculo:

$$\boldsymbol{FEC} = \frac{\sum \boldsymbol{Quant.\ Interrupções}}{\boldsymbol{Quant.\ Clientes}}$$

d) **FER** - Frequência equivalente de Reclamações, quantidade anualizada de reclamações procedentes registradas na distribuidora a cada mil unidades consumidoras, conforme Art. 158 da Res. 414/ANEEL/2010.

$$\boldsymbol{FER_{2020}} = \frac{\sum \boldsymbol{Notas\ Procedentes\ (12\ meses)}}{\boldsymbol{Número\ de\ Consumidores}} * \mathbf{1000}$$

Para fins de apuração dos resultados do FER, não serão considerados as novas tipologias de reclamações criadas em função das alterações implementadas pela Resolução 1000/2021 da ANEEL – a apuração será realizada considerando as tipologias de reclamações e critérios previsto na Resolução 414/2010 da ANEEL.

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL

DocuSign Envelope ID: 0B8D8E78-908F-40A0-8E4A-599AA79C3789
Uso Publico CPFL

QUADRO DE METAS FATOR NEGÓCIO (FN)

Indicadores	Pesos	Metas CPFL Paulista		Metas CPFL Piratininga	
		Esperada (100%)	Mínima (75%)	Esperada (100%)	Mínima (75%)
DEC	33,33%	≤ 6,36	≤ 6,41	≤ 5,97	≤ 6,02
FEC	33,33%	≤ 4,24	≤ 4,35	≤ 4,13	≤ 4,26
FER	33,33%	≤ 3,93	≤ 4,13	≤ 4,05	≤ 4,25

DS AAF DS GPJ DS RS DS CEN DS MVDL